

УДК 159.944.4

Грубі Т.В.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ ОСОБИСТІСНИМИ ЧИННИКАМИ ТА СКЛАДОВИМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ ФІСКАЛЬНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Грубі Т.В. Взаємозв'язок між особистісними чинниками та складовими професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України. Розглянуто взаємозв'язок між особистісними чинниками та складовими професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України. До особистісних чинників, згідно з авторською модифікацією опитувальника В. Шауфелі, віднесено: «нейротизм», «екстраверсія», «трудоголізм», «перфекціонізм», «асертивну поведінку», «стиль життя», «професійну активність», «стиль управління», «спосіб виконання професійної діяльності», «вміння та компетентність». Доведено, що особистісні характеристики податківців впливають на розвиток професійного вигорання. Проілюстровано вплив «трудоголізму», «нейротизму», «надмірного емоційного реагування» на емоційне виснаження. На деперсоналізацію впливають такі стратегії поведінки, як «надмірне емоційне реагування», «пошук підтримки» та «уникнення». «Екстраверсія» впливає на рівень редукції особистісних досягнень.

Ключові слова: професійне вигорання, особистісні чинники, емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція особистісних досягнень, державна фіскальна служба України.

Груби Т.В. Взаимосвязь между личностными факторами и составляющими профессионального выгорания сотрудников государственной фискальной службы Украины. В статье представлена взаимосвязь между личностными факторами и составляющими профессионального выгорания сотрудников государственной фискальной службы Украины. К личностным факторам согласно авторской модификации опросника В. Шауфели причислены: «нейротизм», «экстраверсия», «трудоголизм», «перфекционизм», «асертивное поведение», «стиль жизни», «профессиональная активность», «стиль управления», «способ выполнения профессиональной деятельности», «умения и компетентность». Проиллюстрировано влияние «трудоголизма», «нейротизма», «чрезмерного эмоционального реагирования» на эмоциональное истощение. На деперсонализацию влияют такие стратегии поведения как «эмоциональное реагирование», «поиск поддержки» и «избегание». «Экстраверсия» оказывает влияние на уровень редукции личностных достижений.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, личностные факторы, эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личностных достижений, государственная фискальная служба Украины.

Постановка проблеми. В умовах соціально-політичних та економічних змін, реформування прикордонної та податкової служб, створення нового центрального органу виконавчої служби тощо висувуються нові вимоги до якості виконання професійної діяльності працівника державної фіскальної служби України. Крім того, стресогенний характер, підвищена відповідальність за професійні дії, перевантаження посадовими обов'язками, перенасиченість соціальними контактами, конфліктність у спілкуванні з населенням негативно позначаються як на психічному стані працівника державної фіскальної служби України, так і на ефективності професійної діяльності, та можуть спричинити його професійне вигорання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Слід зазначити, що в науковій літературі досліджувалися зміст, прояви та чинники професійного вигорання особистості (Н. Булатевич [1], Н. Водоп'янова [3], С. Джексон [11], К. Маслач [11] та ін.) і в професіях типу «людина-людина» (Т. Зайчикова [6], Л. Карамушка [7], В. Шауфелі [12], Л. Юр'єва [10] та ін.). Проте визначенню особистісних чинників професійного вигорання працівників державної фіскальної служби не приділялося достатньо уваги, і тому, на нашу думку, це питання становить значний науковий інтерес.

Мета статті – дослідити взаємозв'язок між особистісними чинниками та складовими професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України.

Методика та організація дослідження. Дослідження проводилося на базі державної фіскальної служби України в Чернівецькій області. Всього в дослідженні взяло участь 334 податківці. У дослідженні використано авторську модифікацію моделі В. Шауфелі «Перевірка на життєздатність» [12]. Обрахунки результатів проводилися за допомогою комп'ютерної програми SPSS (версія 13.0).

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. В дослідженні професійне вигорання працівників державної фіскальної служби України розглядається як емоційне, розумове та фізичне виснаження через довготривале залучення особистості до некерованої стресової ситуації в процесі емоційно насичених контактів у професійній діяльності [7].

У процесі визначення та аналізу чинників професійного вигорання ми спиралися на наукові розробки лабораторії організаційної психології Інституту імені Г. С. Костюка НАПН України, виконані у рамках дослідження професійного вигорання та модель В. Шауфелі «Перевірка на життєздатність» [12]. Ця модель модифікована нами з урахуванням особливостей професійної діяльності податківців.

У результаті виокремлено **дві групи чинників**, що впливають на появу та розвиток професійного вигорання податківців:

1. **Чинники, що діють на рівні організації:**

1.1. *Психолого-організаційні чинники*, пов'язані з діяльністю організації, із взаємодією особистості з організаційним середовищем, впливом інших людей на індивіда, що визначаються через *робочі стресори* та *робочі ресурси*.

Окрім того, при аналізі чинників важливим є *баланс між внеском у роботу та результатом*. У випадку коли є баланс, тобто працівник отримує принаймні стільки, скільки вкладає у роботу, таке співвідношення являє собою робочий ресурс, якщо баланс відсутній – робочий стресор.

1.2. *Організаційно-професійні чинники*, пов'язані зі змістом і специфікою діяльності податківця відповідно до напряму та повноважень.

2. **Чинники, що діють на рівні особистості:**

2.1. *Особистісні чинники*, що пов'язані безпосередньо з особистісними характеристиками податківця (екстраверсія, нейротизм та ін.).

2.2. *Соціально-демографічні чинники*, що виступають факторами ризику професійного вигорання (стать, місце проживання та ін.) (рис. 1.1).

Дослідження особистісних чинників професійного вигорання податківців відбувалося на основі використання частини «Особистість» адаптованого нами опитувальника В. Шауфелі. Зазначена частина складається з 8 блоків, що визначають особистісні характеристики працівників як чинники ризику виникнення професійного вигорання.

Перший блок «**Особистість**» розкриває психологічні індивідуальні характеристики працівника: а) *екстраверсія*, тобто спрямованість на події зовнішнього світу; б) *нейротизм*, тобто підвищена імпульсивність і тривожність. На відміну від інтровертів, екстраверти більш емоційно стабільні, оптимістично налаштовані, прагнуть до спілкування, в професійному плані ставлять для себе цілі та прагнуть до їхнього виконання, високо оцінюють власні професійні досягнення, володіють високою мотивацією до професійної діяльності та, як наслідок, схильні до емоційного виснаження, а інтроверти – до редукації особистісних досягнень та деперсоналізації. Щодо нейротизму, то в працівників із вираженим нейротизмом спостерігається нижчий ступінь задоволеності працею, що призводить до розвитку професійного вигорання [3].

Другий блок «**Спосіб виконання та стиль управління**» визначає як, переважно, діє працівник, потрапляючи у проблемні ситуації професійної діяльності. Аналіз наукової літератури свідчить, що більше схильні до професійного вигорання працівники з низьким рівнем емпатії та схильні до авторитаризму, наприклад, при авторитарному стилі

спостерігається вищий рівень деперсоналізації у працівників, керівництво яких, не цінує людські взаємини та стиль керівництва авторитарно-бюрократичний [9].

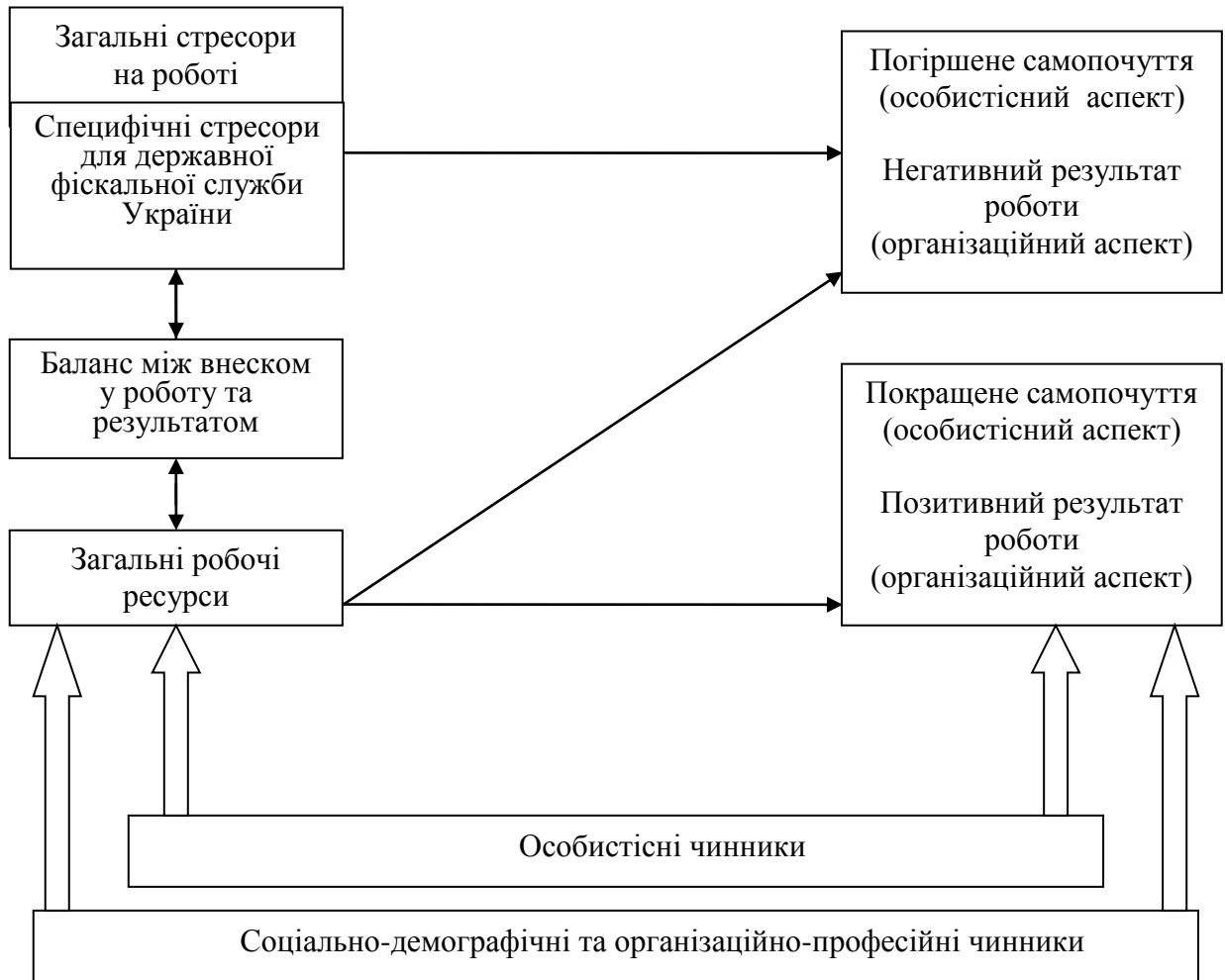


Рис. 1.1. Чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України (за авторською модифікацією моделі В. Шауфелі)

В опитувальнику виділено п'ять базових способів: «активна стратегія», тобто орієнтація на розв'язання проблеми; «посередкована стратегія», коли працівник шукає те, що відверне його увагу; «уникнення»; «пошук підтримки»; «емоційне реагування».

Третій блок «Професійна активність у діяльності» розкриває активність та ініціативність працівника у розв'язанні проблем, пов'язаних із професійною діяльністю. Висока активність, інколи навіть агресивність і нестриманість, прагнення тримати все під контролем, прагнення боротьби та подолання перешкод, суперництво тощо, веде до значно вищого рівня деперсоналізації та емоційного виснаження [1].

Четвертий блок «Стиль життя» стосується як здорового й активного способу життя, так і шкідливих звичок. Доведено, що в працівників, які активно відпочивають, ведуть здоровий спосіб життя, помірно вживають каву, алкогольні напої тощо, зафіксовано нижчий рівень розвитку професійного вигорання, а саме редукції особистісних досягнень [1].

П'ятий блок «Трудоголізм», коли відбувається камуфляж якої-небудь проблеми роботою, або коли фахівець повністю занурюється в роботу, зневажаючи та відсуваючи на другий план власні потреби, то це призводить до емоційного виснаження. Тотальне присвячення себе роботі, коли робота замінює нормальне соціальне життя фахівця; ілюзія грандіозності виконуваної роботи, що слугує «опорою» для самооцінки; персонал, який не

лише багато й успішно працює, але й «тікає» від життя на роботу, відгороджуючись напруженою професійною діяльністю від життєвих проблем [2].

Блок «Трудоголізм» розділено на «надмірний», коли працівник не знає міри, робить декілька справ одночасно та почувається винним, коли не працює та «примусовий», коли щось всередині людини змушує її постійно старанно працювати, коли людина цілком себе присвячує роботі.

Шостий блок «**Асертивна поведінка**», тобто така стратегія поведінки, за якої людина виражає свою думку, власні потреби, бажання, презентує себе як особистість; обґрунтовано, не ображаючи почуттів, людини вміє відмовити [8]. Така стратегія поведінки сприяє зниженню рівня професійного вигорання. Цей блок спрямований на виявлення здатності працівника оптимально реагувати на критику, відверто висловлювати власні думки та вміння рішуче говорити собі та іншим «ні», якщо цього вимагають обставини.

Сьомий блок «**Перфекціонізм**» як прагнення до неодмінного успіху та досконалості, бажання в усьому бути першим, що спричинює цілковите занурення в роботу, недостатньо часу для відпочинку, надмірна відповідальність, чітка установка на кар'єрне зростання; високі вимоги до професійного саморозвитку та підвищення професійної компетентності [4]. Бажання зробити все якнайкраще, максимально впоратися з професійними обов'язками є одним з досить вагомих чинників професійного вигорання.

Восьмий блок «**Вміння та компетентність**» відіграє важливу роль у розвитку професійного вигорання: висока професійна компетентність працівника, вміння швидко та ефективно розв'язувати проблеми, орієнтація на суб'єкта професійної діяльності, організаційні якості допомагають працівникові у виконанні професійної діяльності [5].

Блок «Вміння та компетентність» поділяється на 7 категорій, а саме: «лідер-консультант»; «лідер-натхненник»; «управління командою»; «самоефективність»; «орієнтація на клієнта» (у нашому випадку платника податків); «фінансова компетентність»; «організаційна компетентність».

У процесі емпіричного дослідження визначено взаємозв'язок між складовими професійного вигорання та особистісними чинниками (табл. 1).

При цьому виявлені особливості впливу цих чинників на різні прояви професійного вигорання. Так, більше за все особистісні чинники позначаються на емоційному виснаженні податківців, особливо через «трудоголізм» ($\rho = 0,486$, $p < 0,01$), який, відповідно до адаптованого нами опитувальника «Перевірка на життєздатність» В. Шауфелі, поділяється на «надмірний трудоголізм» ($\rho = 0,508$, $p < 0,01$) та «примусовий трудоголізм» ($\rho = 0,338$, $p < 0,01$).

Досить помітний вплив на емоційне виснаження працівників державної фіскальної служби України має «спосіб виконання професійної діяльності» ($\rho = 0,365$, $p < 0,01$), причому «емоційне реагування» ($\rho = 0,371$, $p < 0,01$) досить яскраво ілюструє той факт, що чим емоційніше працівник ставиться до професійної діяльності, тим вище в нього спостерігається рівень емоційного виснаження.

Постійне використання таких стратегій поведінки, як «пошук підтримки» ($\rho = 0,343$, $p < 0,01$) та «уникнення» ($\rho = 0,281$, $p < 0,01$), також призводить до емоційного виснаження. Емоційна нестійкість, тривога, низька самоповага, одним словом, «нейротизм» має помітний вплив на розвиток емоційного виснаження ($\rho = 0,365$, $p < 0,01$).

Ці самі особистісні чинники позначаються і на деперсоналізації. Більше за все особистісні чинники впливають на деперсоналізацію податківців через «трудоголізм» як «надмірний трудоголізм» ($\rho = 0,305$, $p < 0,01$), так і «примусовий трудоголізм» ($\rho = 0,198$, $p < 0,01$).

Встановлений статистично значущий зв'язок між деперсоналізацією та «способом виконання та стиль управління» ($\rho = 0,286$, $p < 0,01$), причому найбільш вагомий вплив на цинічне ставлення податківців до оточуючих має саме «емоційне реагування» ($\rho = 0,378$, $p < 0,01$), «пошук підтримки» ($\rho = 0,265$, $p < 0,01$), «уникнення» ($\rho = 0,204$, $p < 0,01$) та «опосередкована стратегія» ($\rho = 0,194$, $p < 0,01$). «Нейротизм» також має помітний вплив на розвиток деперсоналізації податківців ($\rho = 0,285$, $p < 0,01$).

Таблиця 1

Взаємозв'язок між складовими професійного вигорання податківців та особистісними чинниками (за результатами кореляційного аналізу)

Особистісні чинники	Складові професійного вигорання		
	емоційне виснаження	деперсоналізація	редукція особистісних досягнень
Блок « <i>Особистість</i> »:	,191**	,084	,031
• Нейротизм	,323**	,281**	,221**
• Екстраверсія	-,032	-,089	-,164**
Блок « <i>Спосіб виконання та стиль управління</i> »:	,365**	,286**	-,115*
• Активна стратегія	,182**	-,034	-,379**
• Опосередкована стратегія	,081	,194**	-,051
• Уникнення	,281**	,204**	-,009
• Пошук підтримки	,343**	,265**	,056
• Емоційне реагування	,371**	,378**	,186**
Блок « <i>Професійна активність у діяльності</i> »	,111*	,061	-,443**
Блок « <i>Стиль життя</i> »	-,094	-,026	-,265**
Блок « <i>Трудоголізм</i> »:	,486**	,297**	-,172**
• Надмірний	,508**	,305**	-,155**
• Примусовий	,338**	,198**	-,132*
Блок « <i>Асертивна поведінка</i> »	-,065	-,087	-,272**
Блок « <i>Перфекціонізм</i> »	,120*	,052	-,292**
Блок « <i>Вміння та компетентність</i> »	-,014	-,167**	-,459**
• Лідер-консультант (порадник)	-,014	-,146*	-,351**
• Лідер-натхненник	-,019	-,178**	-,518**
• Управління командою	-,009	-,207**	-,490**
• Самоефективність	-,094	-,174**	-,515**
• Орієнтація на клієнта	-,083	-,172**	-,536**
• Фінансова компетентність	-,022	-,138*	-,301**
• Організаційна компетентність	-,049	-,152*	-,503**

** – $p < 0,01$, * – $p < 0,05$

Отже, на розвиток деперсоналізації впливають такі стратегії поведінки: «емоційне реагування», «пошук підтримки» та «уникнення». Працівник, починаючи працювати, не розраховує власні сили та можливості, занадто активно та емоційно переживає професійні негаразди. Згодом фахівець починає не витримувати такого навантаження і з метою економії власних сил, ресурсів та емоцій починає використовувати таку стратегію, як уникнення.

Щодо редукції особистісних досягнень варто відзначити зворотний зв'язок з такими особистісними ресурсами, як «професійна активність» ($\rho = -0,443$, $p < 0,01$), «активна стратегія» ($\rho = -0,379$, $p < 0,01$), «перфекціонізм», тобто бажання в усьому бути кращим ($\rho = -0,292$, $p < 0,01$), «самодостатність» ($\rho = -0,272$, $p < 0,01$) «екстраверсія» ($\rho = -0,164$, $p < 0,01$), «стиль життя» ($\rho = -0,265$, $p < 0,01$), «нейротизм» ($\rho = 0,221$, $p < 0,01$). Отримані дані свідчать про те, що «екстраверсія», тобто відкритість, комунікабельність, прагнення до контактів, позначається на рівні редукції особистісних досягнень: чим більше людина відкрита до оточуючих, чим більш спокійно та лагідно вона ставиться як до колег, так і до суб'єктів професійної діяльності, прагне уникати конфліктів, тим в неї буде спостерігатися менший рівень професійного вигорання.

З огляду на вищевикладене, можна припустити, що в працівників, які мають зазначені особистісні якості, рівень редукції особистісних досягнень буде значно нижчим у порівнянні з працівниками без зазначених якостей.

У ході нашого дослідження також виявлено взаємозв'язок між складовими професійного вигорання податківців і блоку «Вміння та компетентність». Встановлено зв'язок редукції особистісних досягнень з «орієнтацією на клієнта», в нашому випадку на платника податків ($\rho = -0,536$, $p < 0,01$), «лідером-натхненником» ($\rho = -0,518$, $p < 0,01$), «самодостатністю» ($\rho = -0,515$, $p < 0,01$), «організаційною компетентністю» ($\rho = -0,503$, $p < 0,01$), «компетентністю в управлінні командою» ($\rho = -0,490$, $p < 0,01$), «лідером-консультантом» ($\rho = -0,351$, $p < 0,01$) та «фінансовою компетентністю» ($\rho = -0,301$, $p < 0,01$). Чим більше податківець впевнений у своїх знаннях та вміннях, тим менше в нього спостерігається емоційне виснаження та деперсоналізація. І навпаки, чим менше податківець орієнтований на платника податків, тим більше в нього рівень редукції особистісних досягнень.

Підсумовуючи вищевикладене, визначення особистісних чинників професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України дозволяє розробити профілактичні та корекційні програми з подолання негативних наслідків такого синдрому.

Спираючись на результати дослідження, зроблено наступні **висновки**:

1. Встановлено вплив чинників професійного вигорання, що діють на рівні особистості податківців. Особистісні чинники по-різному впливають на складові професійного вигорання.

2. Емоційне виснаження має прямий зв'язок з такими особистісними чинниками, як «трудоголізм» (як «надмірний» так і «примусовий»), «емоційне реагування», «пошук підтримки», «уникнення».

3. Деперсоналізація має прямий зв'язок з такими особистісними чинниками, як «нейротизм», «трудоголізм», «емоційне реагування», «пошук підтримки», «уникнення» та «опосередкована стратегія».

4. Редукція особистісних досягнень має зворотний зв'язок з такими особистісними чинниками, як «професійна активність», «активна стратегія», «перфекціонізм», «самодостатність», «екстраверсія», «стиль життя» та «нейротизм».

5. Визначення особистісних чинників професійного вигорання податківців розкриває нові можливості для організації роботи з профілактики та корекції його негативних наслідків.

Перспективи подальших досліджень. Отримані результати свідчать про необхідність спеціального психологічного навчання працівників державної фіскальної служби України з метою профілактики професійного вигорання, що має здійснюватися диференційовано, з урахуванням чинників, які діють на рівні організації та особистості.

Список використаних джерел

1. Булатевич Н. М. Психічне вигорання як вияв невідповідності між особистістю та стилем її життєдіяльності / Н. М. Булатевич // Науковий часопис. – К., 2007. – Вип. 19 (43). – С. 58–62.
2. Василькевич Х. М. Трудоголізм як чинник виникнення синдрому психічного вигорання психолога / Х. М. Василькевич // Науковий часопис. – К., 2007. – Вип. 19 (43). – С. 21–24.
3. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 336 с.
4. Грубі Т.В. Генезис перфекціонізму / Т.В. Грубі // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип. 33. – Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2016. – С. 128–139.
5. Губарева О. С. Психологічні особливості формування професійної компетентності працівників ОВС : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / О. С. Губарева. – Харків, 2005. – 18 с.
6. Зайчикова Т. В. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання» у вчителів: соціально-психологічні та гендерні аспекти. Навчальна програма / Т. В. Зайчикова / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : «Міленіум», 2004. – 24 с.
7. Карамушка Л. М. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України : монографія / Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. – К. - Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2015. – 254 с.

8. Психологія особистості: Словник-довідник / за ред. П. П. Горностая, Т. М. Титаренко. – К. : Рута, 2001. – 320 с.
9. Фирсов М. В. Теория социальной работы : учеб. пособие [для студ. высш. учеб. заведений] / М. В. Фирсов, Е. Г. Студенова. – М. : Владос, 2001. – 432 с.
10. Юрьева Л. Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников: формирование, профилактика и коррекция / Л. Н. Юрьева. – К. : Сфера, 2004. – 272 с.
11. Maslach, C. The Maslach Burn-Out Inventory Manual / C. Maslach, S. E. Jackson. – 2nd ed. – CA : Consulting Psychologist Press. – 1986. – 285 p.
12. Schaufell, W. B. Measurement of burnout: A review. In Professional Burnout: Recent Development in Theory and Reserch / ed. W. B. Schaufell, C. Maslach, T. Marek. – Washington, DC : Taylor&Francisp, 2005. – P. 199–215.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bulatevych N. M. Psykhichne vyhoryannya yak vyjav nevidpovidnosti mizh osobystystyu ta stylem yiyi zhyttyedyial'nosti / N. M. Bulatevych // Naukovyy chasopys. – K., 2007. – Vyp. 19 (43). – S. 58–62.
2. Vasylykevych Kh. M. Trudoholizm yak chynnyk vynyknennya syndromu psykhichnoho vyhorannya psykholooha / Kh. M. Vasylykevych // Naukovyy chasopys. – K., 2007. – Vyp.19 (43). – S. 21–24.
3. Vodop'janova N. E. Sindrom vygoranija: diagnostika i profilaktika / N. E. Vodop'janova, E. S. Starchenkova. – 2-e izd. – SPb. : Piter, 2008. – 336 s.
4. Hrubı T.V. Henezys perfektsionizmu / T.V. Hrubı // Problemy suchasnoyi psykhohohiyi : zb. nauk. pr. Kam"yanets'-Podil's'koho natsional'noho universytetu imeni Ivana Ohiyenka, Instytutu psykhohohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrainy / za nauk. red. S.D. Maksymenka, L.A. Onufriyevoyi. – Vyp. 33. – Kam"yanets'-Podil's'kyy : Aksioma, 2016. – S. 128–139.
5. Hubaryeva O. S. Psykhohohichni osoblyvosti formuvannya profesiynoyi kompetentnosti pratsivnykiv OVS : avtoref. dys. na zdobuttya nauk. stupenya kand. psykol. nauk : spets. 19.00.06 «Yurydychna psykhohohiya» / O. S. Hubaryeva. – Kharkiv, 2005. – 18 s.
6. Zaychykova T. V. Profilaktyka ta podolannya syndromu «profesiynoho vyhorannya» u vchyteliv: sotsial'no-psykhohohichni ta genderni aspekty. Navchal'na prohrama / T. V. Zaychykova / za nauk. red. L. M. Karamushky. – K. : «Milenium», 2004. – 24 s.
7. Karamushka L. M. Psykhohohichni chynnyky profesiynoho vyhorannya pratsivnykiv derzhavnoyi fiskal'noyi sluzhby Ukrainy : monohrafiya / L. M. Karamushka, O. I. Bondarchuk, T. V. Hrubı. – K. - Kamyans'-Podil's'kyy : Medobory-2006, 2015. – 254 s.
8. Psykhohohiya osobystosti: Slovyk-dovidnyk / za red. P. P. Hornostaya, T. M. Tytarenko. – K. : Ruta, 2001. – 320 s.
9. Firsov M. V. Teoriya social'noj raboty : ucheb. posobie [dlja stud. vyssh. ucheb. zavedenij] / M. V. Firsov, E. G. Studenova. – M. : Vlados, 2001. – 432 s.
10. Jur'eva L. N. Professional'noe vygoranie u medicinskih rabotnikov: formirovanie, profilaktika i korrekciya / L. N. Jur'eva. – K. : Sfera, 2004. – 272 s.
11. Maslach, C. The Maslach Burn-Out Inventory Manual / C. Maslach, S. E. Jackson. – 2nd ed. – CA : Consulting Psychologist Press. – 1986. – 285 p.
12. Schaufell, W. B. Measurement of burnout: A review. In Professional Burnout: Recent Development in Theory and Reserch / ed. W. B. Schaufell, C. Maslach, T. Marek. – Washington, DC : Taylor&Francisp, 2005. – P. 199–215.

Grubi, T.V. Correlations between personality factors and components of professional burnout of employees of State Fiscal Service of Ukraine. In article, author defined personality factors of professional burnout of employees of the State Tax Service of Ukraine and illustrated the correlations between these factors and components of the syndrome. Personality factors consist of “neuroticism”, “extraversion”, “workaholism”, “perfectionism”, “assertiveness”, “lifestyle”, “proactivity”, “way of coping”, “skills and competencies”, etc.

It is proved that personality characteristics of employees of State Fiscal Service of Ukraine have an influence on the development of components of professional burnout. Such component as “emotional exhaustion” has direct correlations with such factors as “workaholism” (“excessive” and “compulsive”), “emotional way of coping”, “search of support” and “avoidance” as ways of coping.

Other component – “depersonalization” has direct correlations with such personality factors as “neuroticism”, “workaholism” (“excessive” and “compulsive”), “emotional way of coping”, “search of support”, “avoidance” and “intermediary way of coping”. Another component – “reduction of personal achievements” has inverse correlations with such personality factors as “proactivity”, “active way of coping”, “perfectionism”, “self-sufficiency”, “extraversion”, “lifestyle” and “neuroticism”.

In addition, the author illustrated correlations between components of professional burnout and “skill and competencies”. It is proved that confidence in own knowledge and skill of employee of the State Tax Service of Ukraine has inverse correlations with such components of professional burnout as “emotional exhaustion” and “depersonalization”. However, “orientation on taxpayer” as a component of “skill and competencies” has direct correlation with reduction of personal achievements.

Determination of personality factors of professional burnout of employees of the State Tax Service of Ukraine gives new opportunities for the prevention and correction of its negative consequences.

Keywords: professional burnout, personality factors, emotional exhaustion, depersonalization, reduction of personal achievements, the State Fiscal Service of Ukraine.

Відомості про автора

Грубі Тамара Валеріївна, кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології освіти Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, м. Кам'янець-Подільський, Україна.

Grubi, Tamara V., PhD (psychology), senior lecturer of Dep. of psychology of education, Ivan Ohienko Kamyanets-Podilskyj National University, Kamyanets-Podilskyj, Ukraine.

E-mail: tamara-grubi@mail.ru

Отримано 17 червня 2016 р.

Рецензовано 22 червня 2016 р.

Прийнято 29 червня 2016 р.

УДК 159.944:37

Drozdova, Yu.V., Kolot, L.A.

SELF-IDENTIFICATION AS AN IMPORTANT FACTOR IN PROFESSIONAL REALIZATION

Drozdova Yu.V., Kolot L.A. Self-identification as an important factor of professional realization. The article is devoted to theoretical and methodological results of research aimed at solving an urgent problem of our time – professional self-identification. We found out that professional self-identification is a multidimensional, multi-step process which is regarded as a series of social problems, as a gradual decision making process, as a process of professional development with an individual style and performance assessment. In psychological terms this problem is mainly connected with the study of patterns of the operational structure of the activity in the process of professionalization and depends on the individual and group common features of personal sphere and development. Experimental studies have revealed the peculiarities of the professionally important qualities dynamics during the entire career. In ontogenesis the most stable qualities are related to the typological characteristics of higher nervous activity: temperament, extra-introversion, neuroticism, emotional reactivity. According to most of the authors, components of professional self-identification include professional orientation (professionally important motives, professional interests and awareness, selective positive attitudes towards the profession), professional identity, plans and intentions.

Thereby the analysis of research studies on the nature and structure of professional self-identification allows identifying such structural components as value, informational, emotional, moral, controlling and adjusting, and career planning. The formation of a highly qualified specialist is only possible with rather high level of professional self-identification.

Keywords: professional self-identification, professional self-realization, personality, professional formation, components, professionally important attributes, professional identity.

Дроздова Ю.В., Колот Л.А. Профессиональное самоопределение как важный фактор профессиональной реализации. Статья посвящена феномену профессионального самоопределения. Выяснено, что профессиональное самоопределение является многомерным, многоступенчатым процессом, который рассматривается как серия общественных задач, как процесс поэтапного принятия собственных решений, как процесс формирования личности профессионала, его индивидуального стиля и оценки деятельности. Детерминация самоопределения рассматривается как соотношение внешней и внутренней обусловленности активности человека, как основной механизм профессионального развития. Проведенный анализ научных исследований относительно сущности и